

論 説

在宅就業による就職困難者の 就労支援に関する研究の課題と分析視角

——家内労働と自営型在宅テレワークを中心に——

高 野 剛

- I 課題設定
- II 在宅就業についての概念整理
- III 在宅就業の実態
- IV 研究の課題と分析視角
- V 研究の到達点と展望

I 課題設定

本稿では、家内労働者と自営型在宅テレワーカーをあわせて在宅就業者と捉えて、在宅就業による就職困難者の就労支援に関する研究の課題と分析視角について考察する。具体的には、まず在宅就業についての概念整理として、①家内労働、②自営型在宅テレワーク、③就職困難者の定義について整理を行う。次に家内労働者の実態と自営型在宅テレワーカーの実態について考察した上で、①障害者、②母子家庭の母親、③東日本大震災、④働き方改革、⑤地方創生の5つの視点から、在宅就業による就職困難者の就労支援に関する研究の課題について考察する。さらに、結論として、在宅就業による就職困難者の就労支援に関する研究の到達点と展望について、まとめを行う。

なお、本稿で対象とする期間は、2005年から2019年までとする。このように期間を限定する理由は、2005年に障害者雇用促進法が改正され、翌年4月より在宅就業障害者支援制度が実施されたことと、2020年にCOVID-19が感染拡大するようになり、社会経済活動が大幅に下落・停滞したためである。2020年以降のCOVID-19による影響については、別稿での研究課題としたい。

II 在宅就業についての概念整理

(1) 家内労働

家内労働の定義について、臨時家内労働調査会編（1966）によると、「①作業所が、自宅または知人の家など自分が任意に選んだ場所、時として委託者の指定する場所であること。②自分ひ

とりで、あるいは少数の補助者とともに作業に従事していること。この場合、補助者は同居の親族であって、常態として他人を雇うということはないこと。③問屋・製造業者から物の製造、加工などを委託され、通常原材料の支給をうけて、その下請として作業を行なっていること。作業は通常簡易な手作業で、機械設備を用いる場合もきわめて簡単なものであること¹⁾となっている。ここでは、その指標として、①就業場所、②従事者、③委託加工契約があげられている。しかしながら、1970年に制定された家内労働法では、家内労働者とは、「物品の製造、加工等若しくは販売又は、これらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であって労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的たる物品（物品の半製品、部品、付属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であって、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう²⁾」となっており、就業場所については特に触れられていない。その理由として、「就業場所によって一律に家内労働者か（雇用一引用者）労働者かを割り切ることは不相当であり、作業の指揮監督、出退勤、労働時間等服務全般の実情をみて判断する³⁾」となっている。すなわち、家内労働とは、①雇用契約ではなく委託加工契約であり、従って委託者に指揮命令権がないということ。②自分ひとりか同居の親族のみで従事していて、他人を雇用している小規模企業とは違うこと。③原材料の支給を受けて労働の対償として工賃を得ているという点で、実質的に賃労働と変わらないが、一方で小規模企業のように事業者的性格も併せ持っているのである⁴⁾。

(2) 自営型在宅テレワーク

自営型在宅テレワークは、かつて労働省の「ガイドライン」で「在宅ワーク」として定義されていた。

例えば、2000年6月14日に、労働省が策定した「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン⁵⁾」によると、「在宅ワーク」とは、「情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なものをいい、例えば文章入力、テープ起こし、データ入力、ホームページ作成などの作業を行うものがこれに該当する場合が多い。ただし、法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く」と定義されている。労働省の「ガイドライン」での定義のポイントは、①請負契約に基づきサービスの提供等を行うこと、②在宅形態での就労であること、③他人を使用していないこと、④情報通信機器を活用していることである。

その後、「在宅ワーク」の実態の変化を考慮して、2010年3月30日には、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン⁶⁾」が改正されている。改正された「ガイドライン」での「在宅ワーク」の定義は、「主として他の者が代わって行うことが容易なものをいい、例えば文章入力、テープ起こし、データ入力、ホームページ作成などの作業を行うものがこれに該当する場合が多い」を削除することになった。

さらに、2018年2月2日には、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」は、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン⁷⁾」に改正された。「ガイドライン」の改正によって、「在宅ワーク」から自営型テレワークと呼称を変更し、自営型テレワークの定義として、「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所

において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労」のことであり、「法人形態により行っている場合や、他人を使用している場合等は除く」と定義している。これにより、請負契約以外の準委任契約や、自宅だけでなく自宅に準じた自ら選択した場所で就業した場合も含まれることになった。家内労働について、家内労働法で就業場所については特に触れられておらず、自宅だけでなく自宅に準じた自ら選択した場所で就業した場合も家内労働に含まれることから、本稿では自営型テレワークのことを自営型在宅テレワークと呼ぶことにする。

但し、かつて「在宅ワーク」と呼ばれてきた仕事の中には、通信教育の添削や模擬試験の採点、診療報酬明細書（レセプト）の作成・点検などの必ずしも情報通信機器を活用しているとは限らない仕事が含まれていたが、2010年代になるとインターネット上のプラットフォームの普及により、通信教育の添削や模擬試験の採点、診療報酬明細書（レセプト）の作成・点検などの仕事も情報通信機器を活用して自宅等で仕事をするクラウドソーシングが増加していることに注意が必要である。また、自営型在宅テレワークとSOHO（Small Office Home Office）についても、明確に区別して考えておかなければならない。なぜなら、SOHOは自宅や小規模の事業所で働くという意味以外に、情報関連分野のベンチャー企業という意味も含んでおり、意味内容の曖昧な言葉となっているからである。⁸⁾自営型在宅テレワークとSOHOを区別する基準の一つとして、同居の親族以外の者を使用せずに仕事をしているか、それとも他人を雇用しているかということがあげられる。

（3）就職困難者

就職困難者とは、雇用保険法施行規則第32条によると、①障害者雇用促進法第2条に規定する身体障害者、②同法第2条に規定する知的障害者、③同法第2条に規定する精神障害者、④売春防止法第26条の規定により保護観察に付された者及び更生保護法第48条又は第45条に掲げる者であって、その者の職業のあっせんに⁸⁾関し保護観察所長から公共職業安定所長に連絡のあった者、⑤社会的事情により就職が著しく阻害されている者となっている。しかしながら、大阪府の地域就労支援事業では、就職困難者を「障害者・母子家庭の母・中高齢者・同和地区住民などの中で、働く意欲がありながら、雇用・就労を妨げている年齢、身体的機能、家族構成、出身地などのさまざまな要因を抱えるため、雇用・就労を実現できない」と幅広く定義されている。⁹⁾大阪府の地域就労支援事業の定義では雇用保険法施行規則第32条の「社会的事情により就職が著しく阻害されている者」を幅広く捉えたと考えることもできる。本稿でも、障害者・母子家庭の母・中高齢者・被災地域や過疎地域の住民などの中で、働く意欲がありながら、雇用・就労を妨げている年齢、身体的機能、家族構成、出身地などのさまざまな要因を抱えるため、雇用・就労を実現できない者と定義しておきたい。

次節では、家内労働者の実態と自営型在宅テレワーカーの実態について考察する。

Ⅲ 在宅就業の実態

(1) 家内労働概況調査

1970年に家内労働法が制定されてから、毎年、家内労働概況調査は発表されている。家内労働従事者数は、1970年に201万人いたが、1973年の204万人をピークに年々減少している。図表1は、家内労働従事者数の推移を表している。図表1によると、家内労働従事者数は2006年に20万人であったが、2012年に12万人、2019年には10万人へと減少している。家内労働者の内訳を見てみると、男女別では、女性が約9割を占めていることが分かる。類型別では、家庭の主婦が従事する「内職的家内労働」が9割、世帯主が本業として従事する「専業的家内労働」と農業や漁業の副業として従事する「副業的家内労働」が少ないことが分かる。

図表2は、業種別の家内労働者数の推移を表している。業種別では、2007年まで「衣服・その他繊維製品製造業」が最も多かったが、「日本標準産業分類」の改定により2008年以降は「繊維工業」に含まれるようになったため、2008年以降は「繊維工業」が最も家内労働者数が多い。しかし、2017年以降は「繊維工業」よりも「その他（雑貨等）」が最も家内労働者数が多くなっている。「繊維工業」と「その他（雑貨等）」と「電気機械器具製造業」の3業種で全体の6割を占めている。

図表3は都道府県別の家内労働従事者数の推移を表している。東京都、大阪府、愛知県、静岡県に多い。2007年と2008年は静岡県が最も家内労働従事者数が多かったが、2009年以降は愛知県が最も多く、2019年には東京都が最も家内労働従事者数が多くなっている。家内労働者に仕事を発注している委託者についても、1970年に11万3千人いたが、2005年には1万5千人、2012年に9千人、2019年には7千人へと減少している。委託者では、製造販売業者が全体の9割以上を占めており、請負業者は少ない。委託者も業種別では、「繊維工業」と「その他（雑貨等）」と「電気機械器具製造業」の3業種で全体の6割を占めている。委託者1人あたりの平均家内労働者数は14人である。

このように、家内労働従事者数が減少している背景には、経済のグローバル化により安価な労

図表1 家内労働従事者数の推移

(人)

| | 2005年 | 2006年 | 2007年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 | 2013年 | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| 家内労働従事者数 | 216,625 | 200,711 | 189,338 | 179,496 | 151,950 | 141,131 | 133,264 | 128,701 | 121,385 | 117,061 | 114,655 | 110,989 | 111,616 | 114,511 | 108,293 | | |
| 家内労働者数 | 207,142 | 191,995 | 181,196 | 171,705 | 145,151 | 136,289 | 128,709 | 124,433 | 117,333 | 113,027 | 111,038 | 107,747 | 108,275 | 110,812 | 105,054 | | |
| 内 訳 | 性別 | 男性 | 18,758 | 17,872 | 17,146 | 16,383 | 14,274 | 13,191 | 12,688 | 12,202 | 11,400 | 11,166 | 11,840 | 11,250 | 11,335 | 13,324 | 11,033 |
| | | 女性 | 188,384 | 174,123 | 164,050 | 155,322 | 130,877 | 123,098 | 116,021 | 12,231 | 105,933 | 101,861 | 99,198 | 96,497 | 96,940 | 97,488 | 94,021 |
| | 類型別 | 専業 | 10,813 | 9,107 | 8,893 | 8,335 | 7,348 | 5,900 | 5,692 | 5,601 | 5,287 | 5,169 | 5,343 | 4,759 | 4,510 | 4,890 | 4,741 |
| | | 内職 | 193,778 | 180,371 | 170,402 | 161,644 | 136,541 | 129,577 | 122,110 | 118,033 | 111,466 | 107,246 | 104,929 | 102,068 | 102,755 | 104,818 | 99,056 |
| | 副業 | 2,551 | 2,517 | 1,901 | 1,726 | 1,262 | 812 | 907 | 799 | 580 | 612 | 766 | 920 | 1,010 | 1,104 | 1,257 | |
| 補助者数 | 9,483 | 8,716 | 8,142 | 7,791 | 6,799 | 4,842 | 4,555 | 4,268 | 4,052 | 4,034 | 3,617 | 3,242 | 3,341 | 3,699 | 3,239 | | |
| 委託者数 | 15,010 | 13,999 | 12,968 | 12,153 | 10,982 | 10,447 | 9,862 | 9,499 | 8,780 | 8,113 | 7,760 | 7,516 | 7,499 | 7,654 | 7,328 | | |

出所：厚生労働省「家内労働概況調査」各年度版より作成。

図表2 業種別家内労働者数

(人)

| | 2005年 | 2006年 | 2007年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 | 2013年 | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 合計 | 207,142 | 191,995 | 181,196 | 171,705 | 145,151 | 136,289 | 128,709 | 124,433 | 117,333 | 113,027 | 111,038 | 107,747 | 108,275 | 110,812 | 105,054 |
| 食料品 | 4,341 | 3,888 | 3,728 | 3,880 | 3,625 | 3,521 | 3,323 | 3,237 | 2,804 | 2,759 | 2,790 | 2,566 | 2,309 | 2,105 | 2,022 |
| 繊維工業 | 12,710 | 12,152 | 11,072 | 57,504 | 49,327 | 43,321 | 38,860 | 38,265 | 35,530 | 33,427 | 31,838 | 29,787 | 28,631 | 28,363 | 26,202 |
| 衣服・その他の繊維製品 | 61,430 | 55,578 | 51,458 | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 木材・木製品 家具装備品 | 1,717 | 1,546 | 1,538 | 1,812 | 1,516 | 1,414 | 1,328 | 1,233 | 1,277 | 961 | 824 | 862 | 808 | 860 | 870 |
| 紙・紙加工業 | 8,355 | 7,990 | 7,706 | 7,638 | 7,608 | 7,575 | 7,625 | 7,451 | 7,136 | 7,108 | 7,314 | 7,392 | 6,904 | 7,337 | 7,186 |
| 印刷・同関連 及び出版業 | 5,479 | 5,055 | 5,288 | 5,013 | 4,709 | 4,071 | 3,924 | 3,673 | 3,251 | 2,909 | 2,779 | 3,179 | 2,911 | 2,769 | 2,611 |
| (うちワープロ 作業) | 2,005 | 1,740 | 1,456 | 1,325 | 1,072 | 1,471 | 1,079 | 1,118 | 826 | 588 | 399 | 417 | 307 | — | — |
| ゴム製品 | 9,985 | 9,776 | 9,573 | 9,398 | 8,263 | 7,219 | 7,624 | 7,280 | 6,766 | 6,614 | 7,355 | 6,986 | 6,833 | 6,604 | 6,607 |
| 皮革製品 | 4,004 | 3,526 | 3,114 | 3,065 | 2,836 | 2,396 | 2,279 | 2,382 | 2,243 | 2,225 | 2,527 | 2,168 | 2,363 | 2,261 | 1,918 |
| 窯業・ 土石製品 | 1,966 | 1,804 | 1,651 | 1,842 | 1,493 | 1,542 | 1,421 | 1,377 | 1,288 | 1,194 | 1,099 | 1,058 | 968 | 1,070 | 928 |
| 金属製品 | 5,350 | 4,942 | 4,615 | 4,791 | 4,697 | 4,177 | 4,161 | 3,852 | 3,708 | 3,463 | 3,944 | 3,460 | 3,253 | 3,232 | 3,175 |
| 電子部品・ デバイス | 12,863 | 12,153 | 11,501 | 12,098 | 7,658 | 7,663 | 6,844 | 6,695 | 6,419 | 5,936 | 5,657 | 5,406 | 5,338 | 5,419 | 4,928 |
| 電気機械器具 | 32,407 | 29,564 | 27,322 | 21,370 | 15,910 | 16,681 | 15,924 | 14,706 | 13,715 | 13,343 | 12,916 | 12,901 | 12,325 | 12,783 | 12,114 |
| 情報通信機械 | 2,902 | 2,187 | 2,289 | 2,534 | 1,300 | 1,409 | 1,320 | 1,181 | 1,050 | 1,013 | 941 | 1,003 | 990 | 934 | 843 |
| 機械器具等 | 12,495 | 11,737 | 11,601 | 11,471 | 8,830 | 8,071 | 7,425 | 7,034 | 6,169 | 5,765 | 5,903 | 5,980 | 5,638 | 5,814 | 5,304 |
| その他 (雑貨等) | 31,138 | 30,097 | 28,740 | 29,289 | 27,379 | 27,229 | 26,651 | 26,067 | 25,977 | 26,310 | 25,151 | 24,999 | 29,004 | 31,261 | 30,346 |

注1:「日本標準産業分類」の改定により、2008年以降の「衣服・その他の繊維製品」は、「繊維工業」に含まれている。

出所:厚生労働省「家内労働概況調査」各年度版より作成。

図表3 都道府県別家内労働従事者数

(人)

| | 2005年 | 2006年 | 2007年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 | 2013年 | 2014年 | 2015年 | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 埼玉県 | 6,518 | 6,459 | 5,844 | 5,726 | 4,913 | 4,619 | 4,223 | 4,695 | 3,677 | 2,983 | 2,908 | 2,996 | 4,271 | 4,174 | 4,128 |
| 東京都 | 15,060 | 13,730 | 12,616 | 11,986 | 9,113 | 7,907 | 7,326 | 6,604 | 6,405 | 5,248 | 5,081 | 4,364 | 4,155 | 7,875 | 9,271 |
| 神奈川県 | 4,820 | 4,518 | 4,398 | 3,750 | 3,209 | 3,070 | 2,831 | 3,080 | 2,884 | 2,903 | 2,350 | 2,287 | 2,243 | 2,265 | 1,976 |
| 静岡県 | 14,666 | 13,631 | 13,674 | 12,293 | 10,311 | 9,829 | 9,673 | 9,380 | 8,292 | 8,191 | 8,065 | 8,352 | 7,196 | 7,430 | 6,918 |
| 愛知県 | 14,412 | 12,709 | 12,229 | 11,768 | 11,063 | 11,249 | 11,363 | 10,389 | 10,342 | 9,986 | 9,879 | 9,320 | 9,420 | 8,957 | 8,482 |
| 京都府 | 8,059 | 7,555 | 6,950 | 5,947 | 5,157 | 2,415 | 2,447 | 2,321 | 2,544 | 2,694 | 2,752 | 2,782 | 3,385 | 3,191 | 2,921 |
| 大阪府 | 12,203 | 12,019 | 11,472 | 10,872 | 9,506 | 5,264 | 4,467 | 4,086 | 3,754 | 3,194 | 2,815 | 4,109 | 6,585 | 7,007 | 5,738 |
| 兵庫県 | 9,965 | 7,787 | 6,997 | 6,652 | 5,027 | 5,223 | 4,916 | 4,629 | 4,203 | 4,604 | 4,646 | 3,442 | 3,856 | 3,807 | 3,274 |
| 岡山県 | 6,720 | 6,726 | 7,059 | 6,662 | 5,891 | 5,325 | 5,147 | 4,734 | 4,623 | 4,492 | 4,534 | 4,007 | 3,819 | 3,763 | 3,483 |
| 福岡県 | 5,744 | 5,054 | 4,788 | 4,373 | 3,620 | 3,848 | 3,698 | 3,263 | 3,207 | 3,141 | 3,035 | 3,125 | 2,697 | 2,602 | 2,252 |

出所:厚生労働省「家内労働概況調査」各年度版より作成。

働力を求めて家内労働の仕事が東南アジア諸国へ移行しているということがある。また、情報サービス化により情報サービス業関連の家内労働が増えているのではないかと推測されるが、家内労働法で定義されている家内労働は製造加工作業に限定されているため、家内労働概況調査では情報サービス業関連の家内労働について把握することができないようになっている。あくまで家内労働概況調査は業務統計であり、委託者から提出された委託状況届に基づいて家内労働者数が把握されているのである。¹⁰⁾しかしながら、家内労働法では、委託者は家内労働者数や業務内容などについて記入した委託状況届を労働基準監督署へ提出しなければいけないことになっているが、

2000年に家内労働旬間を廃止したことで家内労働法を知らない委託者がいたり、違反した場合の罰金が少額であることから委託状況届を提出していない委託者がいる問題点がある¹¹⁾。労働基準監督署は、委託者や家内労働者の団体を通じて委託状況届を提出するように呼びかけているが、家内労働の種類によっては委託者や家内労働者の団体がいない場合もあり、家内労働者数が正確に把握できていない問題点がある¹²⁾。

(2) 家内労働等実態調査

次に、家内労働者の労働条件について見てみたい。図表4は、家内労働者の労働条件を表している。図表4によると、家内労働者の平均年齢は、2006年で55.9歳（男性63.9歳、女性55.2歳）、2011年で56.8歳（男性64.0歳、女性56.0歳）、2014年で58.1歳（男性62.8歳、女性56.0歳）、2017年で57.9歳（男性65.4歳、女性57.1歳）である。平均経験年数は、2006年で12.1年（男性18.8年、女性11.5年）、2011年で12.1年（男性15.4年、女性11.8年）、2014年で10.9年（男性12.6年、女性10.1年）、2017年で10.8年（男性15.0年、女性10.3年）である。平均経験年数は、2006年から2017年までに女性で1年ほど短くなっているが、男性で3～4年ほど短くなっている。平均年齢では、2014年の男性の平均年齢が下がっているが、男女ともに家内労働者の高齢化が進んでいる。

図表4 家内労働者の労働条件

| | | 2006年10月 | 2011年10月 | 2014年10月 | 2017年10月 |
|--------------|----|----------|----------|----------|----------|
| 平均年齢 | 合計 | 55.9 | 56.8 | 58.1 | 57.9 |
| | 男子 | 63.9 | 64.0 | 62.8 | 65.4 |
| | 女子 | 55.2 | 56.0 | 56.0 | 57.1 |
| 平均経験年数 | 合計 | 12.1 | 12.1 | 10.9 | 10.8 |
| | 男子 | 18.8 | 15.4 | 12.6 | 15.0 |
| | 女子 | 11.5 | 11.8 | 10.1 | 10.3 |
| 1時間あたり平均工賃額 | 合計 | 477 | 500 | 428 | 516 |
| | 男子 | 688 | 714 | 618 | 694 |
| | 女子 | 458 | 478 | 326 | 496 |
| 1ヵ月あたり平均工賃額 | 合計 | 45,162 | 42,726 | 46,890 | 41,961 |
| | 男子 | 104,503 | 84,030 | 75,273 | 84,285 |
| | 女子 | 39,834 | 38,369 | 33,934 | 37,089 |
| 1日あたり平均就業時間 | 合計 | 5.6 | 5.4 | 5.6 | 5.0 |
| | 男子 | 7.9 | 6.3 | 5.9 | 5.9 |
| | 女子 | 5.3 | 5.3 | 5.4 | 4.9 |
| 1ヵ月あたり平均就業日数 | 合計 | 18.4 | 18.5 | 18.5 | 18.3 |
| | 男子 | 19.6 | 18.6 | 19.2 | 18.9 |
| | 女子 | 18.3 | 18.5 | 18.1 | 18.2 |

注：平均工賃額は必要経費を除外している。
出所：厚生労働省「家内労働等実態調査」より作成。

家内労働者の1日あたりの平均就業時間は、2006年で5.6時間（男性7.9時間、女性5.3時間）、2011年で5.4時間（男性6.3時間、女性5.3時間）、2014年で5.6時間（男性5.9時間、女性5.4時間）、2017年で5.0時間（男性5.9時間、女性4.9時間）となっている。1ヵ月の平均就業日数は、2006年で18.4日（男性19.6日、女性18.3日）、2011年で18.5日（男性18.6日、女性18.5日）、2014年で18.5日（男性19.2日、女性18.1日）、2017年で18.3日（男性18.9日、女性18.2日）となっている。1時間あたりの平均工賃額（必要経費を除く）は、2006年で477円（男性688円、女性458円）、2011年で500円（男性714円、女性478円）、2014年で428円（男性618円、女性326円）、2017年で516円（男性694円、女性496円）となっている。¹³⁾1ヵ月あたりの平均工賃額（必要経費を除く）は、2006年で4万5,162円（男性10万4,503円、女性3万9,834円）、2011年で4万2,726円（男性8万4,030円、女性3万8,369円）、2014年で4万6,890円（男性7万5,273円、女性3万3,934円）、2017年で4万1,961円（男性8万4,285円、女性3万7,089円）である。1時間あたりの平均工賃額が最低賃金額に満たないため、雇用労働者並みの就業時間や就業日数であっても、1ヵ月あたりの平均工賃額は生活保護基準以下のワーキングプアである。

家内労働実態調査は1971年から毎年実施されてきたが、1995年からは「委託者調査」と「家内労働者調査」を交互に実施するようになり、家内労働者の実態は隔年でしか分からないようになった。2001年からは、「在宅ワーク（自営型在宅テレワーク）調査」と「委託者調査」と「家内労働者調査」を3年ごとに交互に実施することになり、家内労働等実態調査に名称変更された。さらに、2006年度以降は予算削減のため、家内労働等実態調査は毎年実施しないようになった。このため、自営型在宅テレワークの実態が把握できないばかりか、家内労働の実態すら把握できない問題が生じている。¹⁴⁾

(3) 自営型在宅テレワークの実態

2001年から家内労働等実態調査は、「在宅ワーク（自営型在宅テレワーク）調査」と「委託者調査」と「家内労働者調査」を3年ごとに交互に実施することになったため、「在宅ワーク（自営型在宅テレワーク）調査」は、「2001年度家内労働等実態調査」と「2004年度家内労働等実態調査」¹⁵⁾で実施された。2006年度以降は家内労働等実態調査を毎年実施しなくなったため、厚生労働省は2008年度に社会経済生産性本部に「在宅ワーク（自営型在宅テレワーク）調査」を委託することになった。¹⁶⁾

2008年度に社会経済生産性本部が実施した「在宅ワーク（自営型在宅テレワーク）調査」¹⁷⁾によると、2008年時点の自営型在宅テレワーカーは123.5万人と推計されており、そのうち副業として自営型在宅テレワークをしている者が36.3万人と推計している。また、「データ入力」や「文書入力」などの業務では、報酬が低く、約7割が女性である。一方、「ホームページ作成」や「設計・製図」などの業務では、高報酬で約7割が男性となっている。自営型在宅テレワーカーの平均就業年数は5年であり、「データ入力」や「文書入力」などの業務では6割強が3年未満であり、5年以上は約2割に過ぎない。特に、「データ入力」や「文書入力」などの業務では仲介機関に登録している自営型在宅テレワーカーが約5割となっている。仲介機関からの受注についても、継続的に受注があるのは約4割に過ぎない。さらに、「データ入力」や「文書入力」などの業務では、発注者側の権限が強いため、仕事の出来具合や契約内容の一方的な変更でトラブルが

多い現状である。

三菱UFJリサーチ&コンサルティングが、平成24・25・26年度厚生労働省委託事業により実施した『在宅就業者調査報告書』によると、自営型在宅テレワーカーの人口推計調査では、2013年度に126万4千人と推計されており、その内訳は、専業で自営型在宅テレワークを行う人が91万6千人、副業で自営型在宅テレワークを行う人が34万8千人と推計されている¹⁸⁾。性別では男性が56.4%で女性が43.6%であり、年齢では「40～49歳」が23.8%で最も多く、次いで「50～59歳」の22.2%、「60～69歳」の20.7%である。「30～39歳」が17.7%で、「20～29歳」が13.0%であり、乳幼児の子育てをしている年齢層が少ない傾向にある。仕事の内容では、「設計、製図（CAD等）」が12.2%で最も多く、次いで「データ入力」が10.8%で、「添削・採点」が8.7%、「文書入力」が8.2%、「ライター」が8.2%、「システム設計・開発、プログラミング」が8.1%である。1ヵ月あたりの手取りの平均収入では、「5万円以下」が27.7%で最も多く、次いで「10～19万円」が18.5%、「6～9万円」が18.0%である。過去1年間に依頼主とのトラブルを経験したことがあるかどうかの質問については、「ない」という回答が全体的に8割以上を占めているが、「ある」の回答が多いトラブルの内容を見ると、「(デザインの変更など)仕事内容の一方的な変更」が25.1%と最も多く、次いで「報酬の支払い遅延」が17.9%、「不当に低い報酬額の決定」が15.3%、「作業開始前の一方的な仕事の取り消し」が14.8%、「(報酬の減額など)契約内容の一方的な変更」が13.6%、「不当な成果物の受領拒否や、やり直し指示の繰り返し」が11.5%となっている。

自営型在宅テレワークのトラブルに対して、2000年に労働省が策定した「ガイドライン」では、契約条件の明確化のために、契約に際して、①仕事の内容、②報酬額、③支払期日、④支払方法、⑤諸経費の取扱い、⑥納期、⑦納品先、⑧納品方法、⑨成果が不完全であったり納品が遅れたりした場合の取扱いについて明らかにした文書を交付しなければならないとしている。文書の交付の代わりに電子メールでも良いことになっており、発注側の企業は、3年間文書を保存しておかなければならないことになっている。また、「ガイドライン」では、契約条件の適正化のために、報酬の支払期日は納品した日から30日以内（長くとも60日以内）とすることや、納期は1日の作業時間が8時間を超えない程度に設定することなどが決められている。さらに、発注側の企業は、業務上知ることができた自営型在宅テレワーカーの個人情報について、無断で他人に漏洩してはいけないことや、VDT作業対策や腰痛防止対策のための情報を自営型在宅テレワーカーに提供しよう努めなければならないということなどが決められている。

2010年には、自営型在宅テレワークの実態の変化を考慮して、「ガイドライン」が改正されている。改正の要点は、第一に、適用の対象となる自営型在宅テレワークについて、「情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なもの」と定義していたが、「主として他の者が代わって行うことが容易なもの」という点が削除されることになった。第二に、文書明示すべき契約条件として、①自営型在宅テレワーカーが業務上知り得た個人情報の取扱い、②成果物に係る知的財産権の取扱い、③契約条件を変更する場合の取扱いの3点が追加されることになった。第三に、自営型在宅テレワークが適正に実施されるためには注文者の協力が必要であることと、トラブルなど苦情の自主的解決についての留意事項が追加されることになった。しかしながら、「ガイドライン」

は法的な拘束力がないため、目立った効果はなく、トラブルが後をたたない。家内労働法を自営型在宅テレワークに適用拡大するなど自営型在宅テレワークの法的保護が必要である。

なお、2017年12月に発表された厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会報告書」を受けて、2018年2月2日に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」が「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に改定された¹⁹⁾。改正点として、「在宅ワーク」から「自営型テレワーク」と定義を変更し、請負契約以外の準委任契約や、自宅だけでなく自宅に準じた自ら選択した場所で就業した場合も含まれるようになっている。また、クラウドソーシングなどの仲介事業者についても定義し、仲介手数料や知的財産権の取り扱いなど仲介事業者に求められるルールを追加している。その他に、募集の段階でのトラブルを防止するため、募集内容の明示や物品の強制購入の禁止などが追加されている。しかしながら、クラウドソーシングの仲介手数料の明示や著作権の取り扱いなどを追加しただけで、法的拘束力はなく、報酬の最低限の規制については触れられないままとなっている。

次節では、在宅就業による就職困難者の就労支援に関する研究の課題について、①障害者、②母子家庭の母親、③東日本大震災、④働き方改革、⑤地方創生の5つの視点から考察する。

IV 研究の課題と分析視角

(1) 障害者

1990年代以降の情報化の進展と企業のアウトソーシングによって、自営型在宅テレワークが増大している。自営型在宅テレワークについて、日本労働研究機構が1994年と1997年に行った調査をもとに推計すると、自営型在宅テレワーカーは40万人程度いるとされており、社会経済生産性本部の調査では2008年に自営型在宅テレワーカーは123万5千人いると推計されている²⁰⁾。また、三菱UFJリサーチ&コンサルティングによると、自営型在宅テレワーカーの人口推計調査では、2013年度に126万4千人と推計されている²¹⁾。この動向は先進国に共通して見られ、1996年6月20日にはILO（国際労働機関）第83回総会で、「在宅形態の労働（Home Work）条約」（第177号条約）が採択されるまでになっている。

また、家内労働や自営型在宅テレワークに従事する者は、その多くが家庭の主婦であるが、外に働きに出られない事情を抱えている母子家庭の母親、障害者、高齢者などの就職困難者も少なからず存在しており、特に就職困難者が家内労働や自営型在宅テレワークに従事する場合について明らかにする必要がある。というのも、研究史を振り返ると、これまで家内労働や自営型在宅テレワークについての先行研究は一定量存在するにも関わらず、外に働きに出られない事情を抱えている母子家庭の母親、障害者、高齢者などの就職困難者が、家内労働や自営型在宅テレワークに従事する場合について明らかにした研究は見当たらない。ましてや、就職困難者に対する就労支援策として家内労働や自営型在宅テレワークを活用している実態と問題点について明らかにした研究はない。

特に、近年、生活保護受給者の増加による就労自立支援の導入や、障害者自立支援法の導入により、障害者や母子家庭の母親の就労自立支援が注目されるようになっている。例えば、障害者

の就労支援では、2004年に「障害者の在宅就業に関する研究会」が発表した報告書で、企業が障害者に一定額以上の自営型在宅テレワークの仕事を発注した場合、障害者の法定雇用率へ算定することができるようにしたり、法定雇用率未達成企業が支払う納付金の減額や、法定雇用率達成企業が受け取る調整金・報奨金を加算するなどの方策が提案された。この報告書の提案を受けて、2005年には障害者雇用促進法が改正されており、2006年4月より「在宅就業障害者支援制度」が実施されることになった。²²⁾「在宅就業障害者支援制度」とは、障害者に家内労働や自営型在宅テレワークの仕事を発注した企業に対して、障害者雇用納付金制度から特例調整金や特例報奨金が支給されるというものである。障害者が働くことで社会参加するようになることは良いことであるが、家内労働や自営型在宅テレワークに障害者が就労することを支援するようになった場合、かえって障害者が雇用労働に就く機会が少なくなってしまうのではないかという問題点がある。あるいは、結果的に障害者を自宅に閉じ込めてしまうことになるのではないかという問題点もある。

そこで、高野剛（2012）では、障害者の就労支援に自営型在宅テレワークを導入している事例として、在宅就業障害者支援制度の実態と問題点について考察している。しかしながら、高野剛（2012）では、障害者の就労支援に自営型在宅テレワークを導入している事例のうち、厚生労働省の在宅就業支援団体の登録を取得している団体のみを対象として在宅就業障害者支援制度の実態と問題点を明らかにしている。そこで高野剛（2014a）では、厚生労働省の在宅就業支援団体の登録を廃止した団体と登録を取得していない団体の実態を考察することと、地方自治体が独自に実施している奨励金制度と厚生労働省が創設した助成金制度について考察することで、在宅就業支援団体の実態と問題点を明らかにしている。また、高野剛（2013）では、現行の在宅就業障害者支援制度に対する労働法適用について検討している。具体的には、福祉的就労に対する労働法適用について検討した上で、個人請負型就労に対する労働法適用について検討している。

（2）母子家庭の母親

2000年4月に、地方分権推進一括法が施行された。これにより、機関委任事務と地方事務官制度が廃止され、職業紹介や雇用保険など都道府県で実施していた職業安定行政は、国に移管されることになった。また、同年4月に施行された改正雇用対策法では、第5条で「地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない」とされ、都道府県や市町村も就労支援に取り組むことが必要となった。さらに同法の第27条で「国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事務等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする」とされた。これにより、国と都道府県と市町村が連携・協力しあいながら就労支援を実施しなければならないようになったのである。具体的な政策としては、障害者や母子家庭の母親や高齢者などの「就職困難者」に焦点を当てた就労支援を行うことが必要とされており、地域就労支援事業が、一部の地方自治体で開始されることになった。²³⁾

一方、福祉政策を見てみると、2002年から自立支援をキーワードとした福祉政策が実施されることになった。一例をあげると、ホームレス自立支援法の成立（2002年）、母子及び寡婦福祉法の改正（2002年）、若者自立・挑戦プランの策定（2003年）、障害者自立支援法の成立（2005年）、生活

保護受給者への自立支援プログラムの策定（2005年）をあげることができるであろう。これらの政策の対象は、ホームレス、母子家庭の母親、若者、障害者、生活保護受給者であるが、このうち稼働能力のある貧困者に対しては、就職困難者として就労による自立支援を強化することになった。就職困難者の中でも、外へ働きに出られない事情を抱えている障害者や母子家庭の母親に対しては、自営型在宅テレワークの活用による就労支援が実施されるようになった。

また、家内労働や自営型在宅テレワークに従事する者は、その多くが家庭の主婦であるが、外に働きに出られない事情を抱えている母子家庭の母親、障害者、高齢者などの就職困難者も少なからず存在しており、特に就職困難者が家内労働や自営型在宅テレワークに従事する場合について明らかにする必要がある。というのも、研究史を振り返ると、これまで家内労働や自営型在宅テレワークについての先行研究は一定量存在するにも関わらず、外に働きに出られない事情を抱えている母子家庭の母親、障害者、高齢者などの就職困難者が、家内労働や自営型在宅テレワークに従事する場合について明らかにした研究は見当たらない。ましてや、就職困難者に対する就労支援策として家内労働や自営型在宅テレワークを活用している実態と問題点について明らかにした研究はない。

例えば、母子家庭の母親では、2002年に母子及び寡婦福祉法が改正され、母子家庭の母親に対して就労自立支援を中心とした福祉施策の改革が行われることになった。これにより、都道府県・指定都市・中核市を実施主体として、母子家庭等就業・自立支援センター事業を全国で行うことになり、2008年度には母子家庭等就業・自立支援センター事業に「在宅就業推進事業」が加えられるようになってきている。「在宅就業推進事業」では、自営型在宅テレワークを始めようと思っている母子家庭の母親を対象に、就業体験セミナーや情報交換会などを実施している。しかしながら、母子家庭の母親が自営型在宅テレワークのような低収入で労働保護法の十分でない仕事をするようになった場合、自立するどころか逆に生活するだけの十分な収入を稼ぐことができず、ワーキングプアを増大させているだけだという問題点がある。

そこで、高野剛（2016）では、母子家庭の母親の就労支援に自営型在宅テレワークを導入している事例として、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の実態と問題点について考察している。しかしながら、高野剛（2016）では、母子家庭の母親の就労支援に在宅就業を導入している事例のうち、いわゆる映像字幕制作やテープ起こしなどの情報通信産業の自営型在宅テレワークの訓練プログラムについてのインタビュー調査を対象として、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の実態と問題点を明らかにしている。そこで、高野剛（2017a）では、情報通信産業の自営型在宅テレワークではなく、製造加工作業の家内労働を対象として、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の実態と問題点を考察している。これまで、高野剛（2016）と高野剛（2017a）では、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業でどのような訓練プログラムが実施されたのかといった実態と問題点を明らかにすることに主眼が置かれていた。そこで高野剛（2017b）では、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の終了後もNPO法人を設立して在宅就業支援を継続している事例を中心に考察している。高野剛（2017b）では、NPO法人の運営が軌道に乗っているのかどうか、上手くいっていないとすればどのような課題を抱えているのかについて考察している。

(3) 東日本大震災

2011年3月11日に発生した東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の事故は、福島県、宮城県、岩手県の東北3県に甚大な被害を及ぼすことになった。震災により工場が潰れてしまい働きたくても働く場所がなかったり、自動車が流失して外へ働きに出られなくなった人もいる。また、介護施設や保育園が被災したために外へ働きに出られない事情を抱えている人もいる。あるいは、震災で父親や母親が亡くなり、ひとり親になった子どもも存在している。生まれ育った土地を離れたくない、それまで生活していた土地で働き続けたいという人たちのために、ずっと働き続けられるような新しい産業を創出する必要があるが、それまでの一時しのぎとして何らかの就業機会を官民連携で提供していくことが必要となっている。

そこで、2012年8月9日に、復興庁が発表した『「被災地域における在宅就業等支援対策」に関する提言』によると、結論として「東日本大震災の被災地域における、ひとり親家庭、女性、障がい者、高齢者など就業困難な人々に対する在宅就業を含む雇用創出を推進する」と提言されており、高野剛（2018a）では、東日本大震災の被災地域における就職困難者の就労支援と自営型在宅テレワークの実態について、考察している。

(4) 働き方改革

2017年3月、安倍政権は、「働き方改革実行計画」を発表し、雇用型在宅テレワークと自営型在宅テレワークと副業・兼業を推進することで、出産・育児や介護・障害などのライフステージに合わせて柔軟に働くことができる社会を実現するとしている²⁴⁾。また、経済産業省は、同年3月に『「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書』を発表し、第4次産業革命や少子高齢化による「人生100年時代」で、働き手が自らのライフステージにあった柔軟な働き方が必要であると提言している²⁵⁾。さらに、厚生労働省は、同年10月に「雇用類似の働き方に関する検討会」を発足させ、法整備の必要性について検討し始めている²⁶⁾。このように、近年、クラウドソーシング企業が、東京証券取引所のマザーズで株式上場するようになってきていることから、自営型在宅テレワークが「人生100年時代」に自らのライフステージにあった柔軟で新しい働き方であるかのように期待されている²⁷⁾。

そこで、高野剛（2019a, 2020b）では、外に働きに出られない事情を抱えながら自営型在宅テレワークで働いている母子家庭の母親と障害者へのインタビュー調査をすることで、自営型在宅テレワーカーが出産・育児や介護・障害などのライフステージに合わせて柔軟に働くことができる働き方なのかどうかを検討している。

(5) 地方創生

2014年5月8日、民間研究機関の日本創成会議人口減少問題検討分科会が、2040年までに全国約1800市町村のうち約半数の896市町村が消滅する可能性があるという「ストップ少子化・地方元気戦略」（増田レポート）を発表した。この「増田レポート」では、2010年の国勢調査をもとに、2040年までに20～39歳の女性の人口が5割以下に減少する自治体を消滅可能性都市と呼んでい²⁸⁾る。この「増田レポート」を受けて、安倍政権は、2014年12月に「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を閣議決定し、就労機会の創出で東京圏から地方への転出を2013年度より年間4万人増加

させる一方で、地方から東京圏への転入を年間6万人減少させることで、2020年以降の東京圏と地方の転出入均衡を実現することを目標に掲げた²⁹⁾。

また、総務省は、地方で働きながら安心して暮らせる環境を情報通信技術の利活用によって実現し、大都市から地方への人と仕事の流れを生み出すことで元気で豊かな地方を創生させることを目的に、2014年10月に「地方のポテンシャルを引き出すテレワークやWi-Fi等の活用に関する研究会」を設置した。同年12月に発表された「研究会中間とりまとめ」では、「ふるさとテレワーク」により大都市から地方への人と仕事の移動による地域活性化の可能性が提案された。この「研究会中間とりまとめ」の提案を参考にして、総務省は「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」を2015年より開始することになった。

安倍政権が地方創生の切り札として進めている「ふるさとテレワーク」とは、地方のサテライトオフィスや自宅等で都市部の仕事を行うテレワークのことであり、地方でも都市部と同じように働ける環境整備を行うことで都市部から地方への人や仕事の流れを促進して地方創生に繋げようとしている。

そこで、高野剛（2019b, 2019c, 2020a）では、総務省の「ふるさとテレワーク」を事例として、母子家庭の母親や障害者などの就職困難者の就労支援に、クラウドソーシングを活用することで、過疎地域における地方創生に繋がっているのかどうかの実態と問題点を考察している。具体的には、高野剛（2019b）で2015年に開始した「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」を事例として、高野剛（2019c）で2016年度の「ふるさとテレワーク推進事業」を事例として、高野剛（2020a）で2017年度と2018年度の「ふるさとテレワーク推進事業」を事例として、実態と問題点を考察している。また、高野剛（2021a）では、総務省の「ふるさとテレワーク」の委託先の過疎地域へ大都市部から移住した自営型在宅テレワーカーを対象にインタビュー調査を実施することで、過疎地域における自営型在宅テレワークの実態について考察している。さらに、高野剛（2021b）では、地方の過疎地域で自営型在宅テレワークから雇用型在宅テレワークへ転職した者を対象にインタビュー調査を実施することで、過疎地域における自営型在宅テレワークの実態について考察している。

次節では、在宅就業による就職困難者の就労支援に関する研究の到達点と展望について、①障害者、②母子家庭の母親、③東日本大震災、④働き方改革、⑤地方創生の5つの視点で整理する。

V 研究の到達点と展望

(1) 障害者

まず、高野剛（2012）で明らかとなった在宅就業障害者の支援の実例は、以下の通りである。

在宅就業支援団体は仕事の発注・検品・納品だけでなく、相談支援や教育訓練なども実施している。特に、在宅就業を希望する障害者の中には、会社勤めをしたことのない人も多く、パソコンスキルやビジネスマナーを身につけていないため、在宅就業支援団体が独自に研修（講習）会を実施しているケースが多い。実施している研修（講習）会は、3ヵ月程度の障害者委託訓練を実施している在宅就業支援団体が多く、障害の程度や特性に合わせて通所やe-ラーニングや訪

問指導などを実施している。3ヵ月程度の研修（講習）を修了した後に、実際に仕事を発注して、OJT（On-the-Job Training）による教育訓練を実施している。在宅就業支援団体が独自に研修（講習）会を実施していない場合は、障害者職業能力開発校や障害者ITサポートセンターなどと協力・連携しながら、パソコンスキルやビジネスマナーを身につけてもらうことになる。

実際に仕事を発注する時は、グループで仕事をするように支援している場合がほとんどである。これは、体調を崩して納期に仕事が間に合わないことがないようにするためであり、さらにはグループで仕事をすることで孤立しないようにするためでもある。また、グループで仕事をする中で、仕事を頑張りすぎて体調を壊すことがないように、無理をしない（させない）環境をつくるようにしている。特に、在宅就業障害者は孤立しがちであるので、在宅就業障害者同士の情報共有ネットワークをつくることで、孤立を防ぎ仕事に対するモチベーションを維持する役割がある。具体的には、電子掲示板、チャット、メーリングリスト、テレビ会議、Skype（スカイプ）などを利用しており、趣味のサークルや食事会などを開催しているケースもある。趣味のサークルの中には、車いすツインバスケットなどで体力づくりをすることで、体調を崩して仕事ができないようなことがないようにしている。

在宅就業を希望する障害者に仕事を発注するには、パソコンスキルやビジネスマナーだけでなく、家族からの支援が可能かどうかということや、仕事の打ち合わせの方法や研修（講習）の方法など事前に決めておく必要がある。例えば、定期的な通院や介護を必要とする障害者の場合、就業時間と就業日数を事前に把握しておく必要があったり、精神障害者の場合、定期的に電話をしたり、カウンセリングをしたり、自宅訪問をする必要がある。さらには、一度に複数の仕事ができない障害者に対しては、優先順位をつけて作業工程別に1つずつ仕事を指示する必要がある。

また、在宅就業障害者の中には、作業姿勢や残存能力の酷使によって二次障害を引き起こすケースもある。さらには、同じ姿勢を長時間することで発生しやすい褥瘡の予防も必要であり、障害者が在宅就業するにあたっての支援機器として、キーガード、アームレスト、タッチパッド、トラックボール、ページめくり機、らくらくマウスなどがある。視覚障害者に対しては、音声読み上げソフト「スクリーンリーダー」を利用したり、「Zoom Text」で画面の文字を大きくしたりしている。

これらの在宅就業支援は、専任の在宅就業コーディネータが担当しており、かつて在宅就業障害者だった人が、在宅就業コーディネータになったケースもある。在宅就業支援団体の中には、在宅就業を一時的な就業形態と捉えて、トライアル雇用（障害者試行雇用事業）や特定求職者雇用開発助成金を利用して、在宅就業から在宅雇用（在宅勤務）へと就労支援している団体もある。

次に、高野剛（2012）で明らかとなった在宅就業障害者支援制度の問題点は、以下の通りである。

第一に、雇用率未達成企業から徴収した障害者雇用納付金を、雇用以外の就労形態である在宅就業に対して特例調整金や特例報奨金として支給している点が問題である。そもそも障害者雇用納付金制度の目的は、企業が障害者を雇用する時に、作業施設や作業環境の整備・改善に金銭的な負担がかかるため、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、雇用率達成企業へ調整金や報奨金を支給することで、金銭的な負担の格差を解消することであった。本来の目的から考えると、在宅就業で働く障害者を増やすためのものではないはずである。

第二に、特例調整金や特例報奨金の支給基準が厳しいということがある。発注元の企業が、特例調整金や特例報奨金を支給されるためには、在宅就業している障害者へ支払った工賃の総額が105万円以上でないと支給されないようになっている。このため、在宅就業障害者支援制度があるにも関わらず、特例調整金や特例報奨金の支給件数と支給総額が少ない。特例調整金と特例報奨金の支給基準について見直す必要があるだろう。³⁰⁾

第三に、在宅就業支援団体の登録を取得した団体が少ないという点をあげることができる。これは、在宅就業している障害者へ支払った工賃の総額が105万円以上でないと発注元の企業へ特例調整金や特例報奨金が支給されないため、在宅就業支援団体が仲介手数料を高く設定することができず、経営が成り立たないためである。また、雇用労働の在宅勤務の場合、在宅勤務コーディネーターなどの配置・委嘱助成金が障害者雇用納付金制度の障害者介助等助成金から支給されるが、在宅就業では在宅就業コーディネーターが必要であるにも関わらず、配置・助成金が在宅就業支援団体へ支給されないという問題点がある。

さらに、高野剛（2013）では、在宅就業障害者の法的保護についても検討した。特に、2013年4月より、民間企業に義務づけている障害者雇用率を15年ぶりに1.8%から2.0%へ引き上げることとなった。³¹⁾2012年2月21日に全国社会就労センター協議会が厚生労働省へ提出した要望書では、在宅就業障害者支援制度を「みなし雇用制度」として障害者雇用率に算入することで、障害者雇用率を大幅に引き上げるように提案している。「みなし雇用制度」については、2004年に厚生労働省の「障害者の在宅就業に関する研究会」が発表した報告書の中にも、特例調整金や特例報奨金だけでなく、障害者雇用率へ算入することが提案されていた。在宅就業障害者支援制度は、個人請負型就労だけでなく、就労継続支援B型事業（授産施設）などの福祉的就労も含まれており、もしも「みなし雇用制度」として障害者雇用率に算入するのであれば、個人請負型就労と福祉的就労の労働者保護をどうするかという問題が生じることになる。具体的には、福祉的就労に対する労働法適用を検討した上で、個人請負型就労に対する労働法適用についても検討を行った。特に、福祉的就労については、1951年の労働省の通知と2007年の厚生労働省の通知により、労働基準法が適用される基準が決められているが、国際的にみるとILO条約・勧告の精神にそぐわないということと、国連の障害者権利条約にもそぐわないということを検討した。個人請負型就労については、ILO第198号勧告についての検討を行い、日本での動向を検討した。国際的には、ILOで1999年にディーセント・ワークが21世紀の目標として掲げられており、2008年にはディーセント・ワークが2010年から2015年の戦略的課題として位置づけられており、在宅就業障害者の労働者保護について検討することは、障害者だけの問題でなく、働くもの全ての労働者保護につながるということを検討した。

なお、2020年に、全Aネット（NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会）が、「障害者みなし雇用研究会」の「報告書」を発表し、在宅就業障害者支援制度に代わる仕組みとして「障害者就労促進発注制度」を提言している。「報告書」によると、第一段階として就労継続支援A型事業所への業務発注額の一定額を障害者納付金額に算定し、納付金額の減額や調整金・報奨金の増額だけおこない、障害者の法定雇用率にカウントすることまでは認めないとするので、障害者の一般就労の促進に悪い影響を与えないように配慮する。障害者の一般就労の促進に悪い影響を与えていないことを見極めた上で、第二段階として、発注側の企業が障害者の法定雇用率を未達成

の企業であっても一定水準以上の障害者雇用率を実施している企業も対象に含めることとし、受注側に就労継続支援 B 型事業所や個人事業主の独立自営障害者も含めることで在宅就業障害者支援制度を廃止することを提言している。全 A ネットの「障害者みなし雇用研究会」の「報告書」は、自営型在宅テレワークで働く重度の障害者のための仕組みとして発足した「在宅就業障害者支援制度」の趣旨を歪め、就労継続支援 A 型事業所で働く障害者のための仕組みとなるための提言である。自営型在宅テレワークで働く重度の障害者のための仕組みを廃止しないという意味でも、在宅就業障害者支援制度とは切り離して考える必要がある。

（2）母子家庭の母親

高野剛（2016, 2017a）で明らかとなったひとり親家庭等の在宅就業支援事業の問題点は、以下の通りである。

第一に、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業は、母子家庭の母親だけでなく障害者や高齢者も対象としており、就職困難者の就労支援として一定の意義はあるが、訓練手当が目的の受講のみられ、費用対効果の面から問題がある。また、ほとんどの受託団体が、事業終了後に自営型在宅テレワークの就労支援を継続できていない問題点がある。

第二に、事業費が億単位の金額で大規模なプロジェクトであるため、在宅就業障害者の就労支援をしている NPO 法人など小規模な団体がノウハウを持っているにも関わらず、受託できない問題点がある。複数の企業がコンソーシアムを設立して事業を受託しているケースが多く、自営型在宅テレワークによる就労支援のノウハウをもっていない団体が受託している問題点がある。自営型在宅テレワークによる就労支援のノウハウを持っていない団体が受託している場合については、他の民間団体へ再委託することが認められている問題点がある。

第三に、自営型在宅テレワークに労働法が適用されず、最低賃金のような報酬の単価を規制する法律がないことが問題である。

第四に、受講生が訓練プログラムを修了しても仕事そのものがない場合である。ひとり親家庭等の在宅就業支援事業では、訓練プログラムを受講するための受講料は無料であり、なおかつ訓練手当が支給される仕組みとなっていたが、もしも受講料を支払って仕事がない場合であれば、いわゆる「インチキ内職」と言われる詐欺商法である。

第五に、訓練プログラムを修了後に仕事があっても単価が安い場合である。この点については、多額の税金を投入して就労支援をしても、生活できないワーキングプアを発生させることになってしまう問題点がある。

第六に、訓練プログラムの内容が趣味のカルチャースクール程度のレベルであるため、訓練プログラムによって習得できる技術では生活できるほどの収入が得られないような場合である。つまり、1回2～3時間で週2～3回の訓練を数ヶ月ただけで取得できるような技術では生活できるだけの収入が得られず、生活できるだけの収入を目指すには、訓練期間が長く、相当な熟練技術を身につけなくてはならない。

第七に、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業には、「就労自立」や「働く」ということを重視しすぎたために、居場所づくりや仲間づくりという視点が欠如している問題点がある。母子家庭の母親や障害者などの就職困難者は、働けなかったりワーキングプアであったり経済的に困窮し

ていると同時に、多様な生活課題を抱えていることが多い。

また、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の終了後にNPO法人を設立した事例について、高野剛（2017b）で明らかとなった実態と問題点は、以下の通りである。

第一に、訓練開始後5年以上が経過しており、子どもが成長して手が掛からなくなったため、自営型在宅テレワークではなくパートや契約社員など外で働きに出るようになり、登録会員数が激減している。今後のNPO法人としての事業展開を考えた場合、「ひとり親家庭」に限定すると継続的に登録会員を確保できないため、障害者や高齢者も含めて事業展開をする道を検討している。

第二に、仕事は継続的にあり、単価もクラウドソーシングの自営型在宅テレワークよりは高いため、登録会員も自営型在宅テレワークの仕事をしている場合がある。しかしながら、自治体からの下請けの仕事であるため、年度末に仕事が多いが年度初めに仕事が少ないなどの課題を抱えており、仕事の受注先が訓練プログラムの受託団体からのみであるため、新たな仕事を開拓していく必要がある。

第三に、映像字幕制作のように、仕事は少なく生活できるだけの収入を稼ぐことはできないが、業務内容に働き甲斐を感じて趣味程度であっても続けて行きたいという場合もある。趣味程度でも少しずつ地道に実績と技術を積むことで、将来は認可を受けて、新たな事業展開を模索している。

高野剛（2016, 2017b）でのインタビュー調査から分かることは、まず訓練プログラム受講のきっかけは、「パソコンが使えないと就職に不利だと感じた」や、「月2.5～5万円の訓練手当が出ること」といった理由が多かったことである。また、自営型在宅テレワークとパート勤めを兼業している母子家庭の母親が多いことから、自営型在宅テレワークだけでは低収入で仕事の繁閑があり不安定であることが分かる。自営型在宅テレワークをしている時間帯についても、子どもが寝てからの夜遅くに仕事をしていたり、納期が厳しいため徹夜で仕事をしていることもあり、睡眠時間を削ってまで自営型在宅テレワークの仕事をしていることが分かる。母子家庭の母親は、家事・育児に加えて、パート勤めと自営型在宅テレワークの仕事で忙しい毎日を過ごしている。自営型在宅テレワークで独立開業することについては、自分で営業活動をしなくてはいけないということやパソコンスキルに自信がないことから、独立開業できないと考えている母子家庭の母親が多い。Hさんは、自分で顧客を開拓して自営型在宅テレワークの仕事をするようになっていたが、Hさんの父親が建設業の一人親方をしていることもあり、個人事業主に対して否定的な考え方を持っていない。Cさんは自営型在宅テレワークのみで働いていて個人事務所を開業しているが、これは子どもが大きな手術をして病気がちであるためである。Fさんも自営型在宅テレワークのみで働いていた時期があったが、これはFさん自身が重い病気になり、外で働けなくなったためであった。Hさんも夫からの暴力により精神的に疲れており、離婚後に体調を崩していた時期があった。Jさんも訓練プログラム修了後にパート勤めをするまでは自営型在宅テレワークのみで働いていた時期があったが、夫が他界して精神的に辛くなり自宅に引きこもっていた時期があった。自営型在宅テレワークの収入のみで生活するのは難しく、本人や子どもが病気や精神的に疲れて外に出られない事情がある場合に、自営型在宅テレワークを選択していることが分かる。

次に、インタビュー調査から分かることは、自営型在宅テレワークよりも正規雇用の仕事をしたい方が安定した収入が得られるにも関わらず、子ども中心の生活であるため、自営型在宅テレワークだけで生活できるようになりたいと考えている母子家庭の母親が多いことである。そのため、彼女たちに正規雇用や契約社員になるための就労支援をして稼働収入を増やそうとしても効果が期待できないと思われる。正規雇用の仕事を臨まない理由については、会社勤めすることによる人間関係や通勤時間の長さを煩わしいと感じているわけではないが、正規雇用によって得られる「安定した収入」よりは、「子どもと一緒にいる『時間』」や「自分のペースで家事や仕事ができる『ゆとり』」を重視しているためであると思われる。特に、正規雇用の場合の残業時間や休日出勤、あるいは子どもの病気や学校行事にあわせて休むことができないというような事情がある。特に、Hさんは33歳で歯科衛生士の資格を持っており、Iさんは34歳で准看護師の資格を持っているため、正規雇用で安定した収入が得られるにも関わらず、「子どもと一緒にいる時間がなくなる」、「職場が若い未婚女性ばかりなので子どもの病気や学校行事など子育ての大変さを理解してもらえない」、「労働時間が長く土日が休めない」、「資格は持っているが自分に向いていない」といった理由から自営型在宅テレワークで働くことを選択している。このことは、高等技能訓練促進費によって介護福祉士や看護師の資格を取得しても、夜勤があったり、土日が休めない、自分に向いていないなどの理由で正規雇用の安定した収入が得られるとは限らないことに注意しておく必要がある³²⁾。もちろん、GさんやJさんのように、年齢が中高年齢であることや高校卒業の学歴であること、小学生以下の子どもがいることにより、正規雇用の仕事に就けないケースも存在している。インタビュー調査から、母子家庭の母親は自営型在宅テレワークによる不安定な収入のため貧困であっても、生活費を上手に切り詰めて「家計のやりくり」をしていることもうかがえる。もちろん、食費や生活必需品などが買えずに生活費を切り詰めている場合も少なくないであろう。

就労支援の最終目標を正規雇用就職することだけに限定するのではなく、自営型在宅テレワークで働きながら生活できるようにすることも必要である。その場合、自営型在宅テレワークの仕事量を増やすための制度が必要なのは言うまでもないが、自営型在宅テレワークの報酬額をアップさせるような制度も必要である。さらには、就労支援だけでなく、児童扶養手当や養育費など所得保障についても検討しておかなくてはならない。特に、養育費の強制徴収制度がないため、養育費をもらっていない母子家庭の母親が多い。養育費をもらっていない理由として、調停離婚や裁判離婚より協議離婚が多いためであるが、Iさんのように、元夫が安定した職業に就いていないために、そもそも支払う能力がない場合もあれば、Gさんのように持ち家を購入したばかりで住宅ローンがあるので勝手に支払う能力がないだろうと推測して諦めている場合も含まれている。あるいは、Hさんのように夫からの暴力による離婚の場合など、「相手と関わりたくない」という場合もある。さらには、Dさんのように、養育費がちゃんと子どものために使われているのかどうかを知ることができないため、養育費を払いたくないというケースも見られる。Dさんについては、子どもの学習塾の費用など振込用紙や領収書を元夫へ郵送して支払ってもらっているようであるが、プライバシーを侵害しない範囲で養育費がちゃんと子どものために使われているのかどうかを確認できるようにする必要があるのかもしれない。ただし、離婚時に養育費の取り決めがされていたとしても、子どもとの面会交流の機会がないことや、元夫が再

婚したといった理由で支払いが途切れているケースもある。子どもとの面会交流を仲介したり、養育費がちゃんと支払われていて、子どものために使われているのかをチェックする第三者機関の設立が必要である。

そもそも離婚時の親権の決め方について、母親に親権を認めないで父親に親権を認めるようにすれば、母子家庭の貧困問題は解決するという意見もある。母親優先原則の見直しと、欧米諸国のような離婚後も夫婦の共同親権を認める方法も検討する必要があるだろう。

なお、2009年度から2013年度まで「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」が実施され、2014年8月に発表された「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会報告書」では、「費用対効果が低く、本事業をこのままの形で継続していくことは妥当でない」とされた。そこで、2015年度予算より「母子家庭等の対策総合支援事業（74億円）」として、「ひとり親家庭等の在宅就業推進事業（1.5億円）」に名称を変えて実施することとし、在宅就業に必要なスキルの習得は母子家庭等就業・自立支援センター事業の講習会で受講することとし、在宅就業者へ発注した業務及び支払った報酬に連動して、発注企業等に一定の対価が支払われる方式を導入することになった。2017年3月には、「ひとり親家庭等の在宅就業推進事業評価検討会報告書」が発表されたが、報告書の作成を受託した民間企業は、本事業の受託事業者ではないが、母子家庭等就業・自立支援センター事業の講習会を実施している民間企業であり、報告書の内容も厳しい評価は全くしておらず、甘い評価となっている問題点がある。例えば、評価検討会報告書では、参加者1人あたりの事業費の平均は24.9万円、1人あたりの事業期間中の収入総額の平均は2万9,150円としている。スキルが低い自営型在宅テレワークに集中してしまい単価が安くなる傾向について触れているが、報酬の最低限を規制する必要性について指摘されていない。また、本事業では母子家庭等就業・自立支援センター事業で実施されている講習会を受講後に、在宅就業コーディネーターによる在宅就業支援を行うこととされているにも関わらず、在宅就業コーディネーターを配置している自治体が少ないという点に厳しい評価を下していない。さらに、企業からの発注奨励策については、障害者優先調達推進法や特例調整金・特例報奨金などの障害者分野における先事例が全く触れられていない報告書となっている。

(3) 東日本大震災

東日本大震災の被災地域における就職困難者の就労支援とクラウドソーシングについて、高野剛（2018a）で考察したことは、以下の通りである。

クラウドソーシング業界は、大きく分けて幅広い業務を扱う「総合型」と特定分野に特化した「特化型」に分類される。一般に、従業員の少ない中小企業や小規模企業が、人材不足を補うためにクラウドソーシングを利用している。

仕事の発注形態には、①プロジェクト型と②コンペティション型と③マイクロタスク型の3種類がある。①プロジェクト型は、複数の自営型在宅テレワーカーで行う仕事であり、ホームページ制作やスマートフォンのアプリ開発などの仕事がある。②コンペティション型はデザインやアイデアを募集する時に利用される発注形態であり、採用されたアイデアやデザインにのみ報酬が支払われる。キャラクター作成やロゴ作成の仕事などがある。③マイクロタスク型は、文書入力やデータ入力などの仕事を個々の自営型在宅テレワーカーが行う場合であり、報酬の単価も非常

に安いのが特徴である。仲介手数料は、10～20%程度である。自営型在宅テレワーカーの登録者数を増やすため、データ入力については手数料が無料というケースも見られる。仕事の報酬金額は、発注元のクライアント企業が提示した金額で決定されるが、クラウドソーシングの会社が価格表を提示している場合や過去の類似の事例を参考に報酬金額が決定されている。クラウドソーシングの会社によっては、自営型在宅テレワーカーのスキルアップのためのe-ラーニングシステムや講習会が開催されたりしている。自営型在宅テレワーカー同士の交流会が開催されている場合もある。

しかしながら、クラウドソーシングによる自営型在宅テレワークについては問題点もある。一点目はウェブサイトで発注者と自営型在宅テレワーカーをマッチングするためには、発注される仕事が常に必要であること。二点目は自営型在宅テレワーカーが仕事に見合ったスキルを身に付けていること。三点目は報酬の最低限が規制されていないため、単価が安いということである。単価が安すぎると誰も仕事をしたいと思わない一方で、単価が高すぎると仕事量が少なくなってしまうため、単価と仕事量はトレードオフの関係にある。

この問題点を解決するためには、製造加工作業を対象とした家内労働法を情報サービス業関連の自営型在宅テレワークに適用拡大することで報酬の最低限を規制する労働者保護法を制定する一方で、在宅就業障害者支援制度のように仕事を発注した企業に対して特例調整金や特例報奨金のような発注奨励金を支給するようにしなければならない。法律には、クラウドソーシング事業者の仲介手数料を明示することと、e-ラーニングや講習会の参加によって自営型在宅テレワーカーがスキルアップすることで、より報酬の高い仕事をするようになるような教育訓練も義務づけなければならない。さらに、国や自治体は発注奨励金だけでなく、自営型在宅テレワーカー養成の講習会を頻繁に開催できるように補助金を創設する必要がある。こうすることで、自営型在宅テレワークの質の引き上げとクラウドソーシングによるバーチャルな企業誘致をすることができるのではないだろうか。

(4) 働き方改革

自営型在宅テレワーカーが、出産・育児や介護・障害などのライフステージに合わせて柔軟に働くことができる働き方なのかどうかについて、高野剛（2020b）で明らかになったことは、以下の通りである。

AさんとBさんとFさんは、自動車事故や仕事での事故で頸髄損傷の重度障害者になり、障害年金や自動車保険や労災保険などの給付を受けている。そのため、最低限生活するための所得保障があるため、生活費を稼ぐために働いているというよりは、生きがいや社会参加を求めて働いている。より裕福な生活がしたいのであれば、無理をしてでも在宅勤務（在宅雇用）などの企業に雇われて働くこともできるかもしれないが、「収入」よりも「自由な時間」や「人とのつながり」や「生きがい」を重視している。頸髄損傷の人の中には、Aさんのように交通事故後は働く意欲もなく、自暴自棄になって自宅に引きこもってしまっている人も少なくない。特に、受障初期は障害を受容できず、生活するのに必要な情報を入手することができず孤立状態に陥ってしまうようである。さらに、それまで出来ていたことが出来なくなることで、自尊心が傷つけられ、鬱病など精神的に落ち込むこともありうる。ここで注意が必要なことは、AさんやBさん

やFさんが、収入よりも自由な時間や生きがいを重視して仕事を選んでいることに対して、「甘えている」や「怠けている」と捉えるべきではない。交通事故後に障害者となり、すぐに立ち直って仕事をしようと思うようになる人はほとんどいない。たいていの人は、自暴自棄になり数年間から十年以上も自宅ひきこもり生活を経験している。そう考えると、自宅にひきこもって仕事をせずにインターネットでゲームやSNSをしている生活は、立ち直って仕事をしようという意欲が湧いてくるようになるための心のリハビリ期間であるとも捉えることができる。頸髄損傷の人は、Eさんのようにラグビーや柔道や水泳などのスポーツでの事故や交通事故で障害者になる人が多い。健常者でもある日突然、交通事故や趣味のスポーツの事故で障害者になるかもしれない。全ての人が障害者になるかもしれないことを考えれば、他人事で済まされるのではなく、もしも自分が障害者になった時の最低限の生活をするための所得保障は重要である。むしろ、いきなり就労による経済的自立をさせようとするのではなく、まずは社会参加したいという意欲が湧いてくるような粘り強い社会生活自立のための支援が必要である。すなわち、受障初期に必要な支援は心の支援やピアサポートであり、気持ちの整理をして障害の受容をすることができるようになれば、これまで障害のためできないと思っていたことができるようになり、自信回復して働きたいと思うようになるであろう。

CさんとDさんは、NPO法人へ通って軽作業をしたり、病院へ通院したり、訪問マッサージの仕事をしたりしているため、自宅に引きこもっているというよりは、人と会うことに楽しみを感じて活動的に生活している。また、配偶者が働いていたり、両親と同居していたりするため、経済的に生活に困っているというわけではないため、高収入を求めて企業で雇われて働くことよりは、生きがいや人と会う楽しみを求めて仕事をしている。

自営型在宅テレワークで働いている障害者は、障害年金や労災保険を受給していたり、両親や配偶者と同居しているため、家賃や生活費に困らないが、両親や配偶者が死亡した後の生活に不安な人も多い。また、外出する時に家族が付き添いをしていたり、食事やトイレの介助が必要な人もおり、両親や配偶者が死亡した後の生活に不安がある。Eさんのように、障害基礎年金を受給できず、既に両親が他界しているような場合、請負契約の自営型在宅テレワークではなく、無理をしても在宅雇用（在宅勤務）で働かざるを得ない状況である。自営型在宅テレワークで働いている障害者は、健常者と同じように企業に雇われて働く生き方ができないが、自営型在宅テレワークで働きながら、生きがいや楽しみを重視しながら自律した生活をしようとしている。彼らが、「雇われて働くこと」を選択できない環境の下で、「収入」よりも「自由な時間」や「人とのつながり」や「生きがい」を重視して楽しく生活しようとしているからであり、決して自営型在宅テレワークが、介護・障害という人生のライフステージにあった柔軟で新しい働き方であるとは思えない。彼らにとって、自営型在宅テレワークは人生のライフステージの中での一時的な就労形態ではなく、自営型在宅テレワークを選択せざるを得ない環境下で、不安定な低収入の労働に固定化されている。

（5）地方創生

高野剛（2019b）で明らかになった「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」の問題点は、以下の通りである。

2015年に開始した「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」では、都市部から地方へ人や仕事の流れをつくり出すためには、医療や教育などの生活に必要なサービスが必要であるとして、それぞれの委託先で生活直結サービスを提供することが義務づけられた。これは、都市部から地方への移住・定住を阻む要因として、「地方に働ける場所や仕事がない」というだけでなく、「病院や学習塾などが無い」ため、家族を連れて移住できないなど地方における生活の利便性を高めなければならないからである。具体的には、それぞれの委託先では、テレビ会議システムを利用して子ども向けの英会話教室や個別指導の学習塾あるいは家庭教師などのサービスを提供したり、インターネットのプラットフォームを使って子育て支援や買い物支援などのサービスを提供した。地域の防災情報やイベント情報などをインターネットを用いて配信したり、都市部と地方をテレビ会議システムで接続して、市民講座やカルチャースクールを開催することは、地方での生活の利便性を高めることになるだろう。しかしながら、インターネットのプラットフォームを利用した生活直結サービスの提供については、利用者が増えて普及率が高まると生活を豊かにすることができるが、利用者が少なく普及率が低いとマッチングできない問題点があることに注意する必要があるだろう。特に、大都市部に住む不特定多数の人がプラットフォームでマッチングできれば利便性が高まって利用者が増加するが、そもそも人口が少ない地方では、利用者が少なくマッチングできない問題が生じる。そもそも人口が少ない地方で利用者を増やすこと、マッチングできないというようなことをなくすことが生活直結サービスの利便性を高める上で重要な課題である。

また、高野剛（2019c）で明らかになったふるさとテレワーク推進事業の問題点は、以下の通りである。

第一に、電車などの公共交通機関がない委託先が多く、アクセスが不便で都市部から移住・定住しにくい問題がある。駅前にテレワークセンターを開設しても、自動車がないと病院やショッピングセンターに行くことができず生活できないため、都市部から移住・定住しにくい問題がある。

第二に、使わなくなった小学校や工場をリノベーションしてテレワークセンターを開設したり、空き家を活用して移住や長期滞在のためのゲストハウスにしている委託先が多いが、築年数が古い建物であるため、地震や台風などの自然災害に弱い問題がある。また、補修工事が定期的に必要であるため、維持費がかかる問題点がある。さらに、大自然に囲まれた環境である一方、土砂災害や洪水などの自然災害の発生時に避難しなくてはならない地域である問題がある。都市部のビルやマンションに比べて自然災害に遭いやすく、地方は災害により住みにくい地域になっている。

第三に、テレビ会議システムやスカイプやチャットではコミュニケーションが難しいという問題点がある。テレワークセンターにテレビ会議システムを導入している委託先が多いが、テレビ会議システムやスカイプやチャットでは仕事の合間の雑談のようなコミュニケーションができない問題点がある。さらに、移住・長期滞在者が一人である場合は、孤立感を感じやすい問題点がある。

第四に、通勤時間がなくなって時間を有効に活用することができるようになったり、家族と夕食を一緒に食べられるようになったという側面がある一方で、仕事とプライベートのメリハリが

なくなり、休日や夜遅くまで自宅で仕事をしているなど、かえって長時間労働になっている問題点がある。

第五に、地域の地場産業とICTを活用した働き方が結びついた事例が少なく、地域経済への波及効果が薄い問題点がある。

さらに、高野剛（2020a）で、明らかになったふるさとテレワーク推進事業の問題点は、以下の通りである。

そもそも移住・定住を目標としてふるさとテレワーク推進事業は始められたが、過疎化対策に劇的な効果があるわけではないため、観光地（リゾート地）の長期滞在を重視するように変質している。2015年度と2016年度の当初は、4種類の働き方があるとして、類型A（ふるさとオフィス）と類型B（ふるさと勤務）が必須要件となっていたが、2017年度からは「地方移動者」と「地元ワーカー」と捉えるように変更して、「地方移動者」を必須要件としている。「地方移動者」には、企業の社員が移住や長期派遣で働く場合だけでなく、個人が観光地（リゾート地）に長期滞在する場合も含まれており、当初の企業の社員が移住や長期派遣で働く場合から、個人が観光地（リゾート地）に長期滞在しながら働く場合へと変質してきていると捉えることができる。そもそも観光地（リゾート地）に長期滞在しながら働く就労方法は、ワーク（働く）とバケーション（休暇）を組み合わせたワーケーションという造語として使われるようになったが、観光地（リゾート地）の好天の日はアウトドアで休暇を満喫し、荒天の日はテレワーク拠点で仕事をするという働き方が提案されるようになった。³³⁾観光客が増えて地域の交流人口が増えることは悪いことではないが、もともとの問題意識として「増田レポート」の消滅可能性都市があったことを考えると、根本的な解決策ではなく、移住・定住から長期滞在へと変質してしまっているのではないだろうか。

ふるさとテレワーク推進事業の問題点と今後の課題として、テレワーク拠点の整備費用（インシャルコスト）のみが補助対象であり、テレワーク拠点の運営費用（ランニングコスト）は補助対象ではない。そのため、Wi-Fiなどの情報通信設備やテレビ会議システムを整備しただけになってしまっている問題点がある。今後の課題として、地元雇用者数を増やすことや、テレワーク拠点の利用者満足度を向上させることや、都市部の企業の誘致を増やすことなどがあげられるが、これらはふるさとテレワーク推進事業の補助対象ではなく、それぞれのコンソーシアムの構成企業や自治体が行い取組んでいかなくてはならない。

一方、高野剛（2021a）でのインタビュー調査によると、インタビュー調査の協力者全員に当てはまることであるが、自営型在宅テレワークは労働基準法が適用されず労働時間の上限がないことや、急な納期に対応しなければいけないことや、仕事と趣味の境目がないことなどから、何時でも仕事をしていても苦痛ではないようである。

インタビュー調査の協力者のうち、正社員として働いた経験がないのは、BさんとDさんであるが、2人に共通していることは芸術関係の学校を卒業していることである。BさんとDさんによると、芸術関係の学校の場合、同級生も個人事業主の芸術家として卒業後に活動する人もいるため、卒業後は正社員として働かなければいけないという雰囲気あまりなかったようである。ただし、卒業生全員が個人事業主の芸術家として成功できるとは限らないため、中には芸術家の道を諦めて雇用労働者として会社勤めをするようになる人もいるであろう。BさんとDさ

人も、在学中は服飾デザインや染織を専攻していたため、在学中の専攻と卒業後の専門分野は同じではない。

インタビュー調査の協力者のうち、AさんとCさんとEさんは、正社員として働いた経験があるが、正社員で働いていた時の収入と個人事業主として働いている収入では、ほとんど変わらないか、もしくは正社員の時よりも下がっている。AさんもCさんもEさんも個人事業主としての収入だけでは少ないため、副業としてアルバイトやゲストハウスを経営したりしている。Bさんは副業をしていないが、配偶者が経理事務のアルバイトをしており、Cさんはホームページのライティング業務やイラストを描いたりする仕事は配偶者がしている。個人事業主の自営型在宅テレワーカーとして、地方の過疎地域に移住しながら本業のみで生活するのは難しく、副業としてアルバイトをしたり、ゲストハウスやギャラリーショップを経営している。あるいは、配偶者がアルバイトで働きに出たり、自営型在宅テレワークの仕事を手伝っている。複数の仕事をしていたり、夫婦で共働きしているといった特徴がある。

会社勤めをしないで個人事業主の自営型在宅テレワーカーとして働いている理由として、「自由な時間が欲しい」や「自分のペースで働ける」や「家族と一緒にいる時間を増やしたい」といった理由が多い。その他にも、「通勤が嫌だ」という意見や「組織で働く人間関係がストレスである」とか、「やりたくない仕事を命令されて働くのが嫌だ」といった意見もある。特に、長時間労働やパワーハラスメントなどでブラック企業に近い働き方が雇用労働にあると考えているため、個人事業主の自営型在宅テレワークで働く方が良いと考えているようである。

正社員ではなく個人事業主として働く場合、将来もらえる公的年金が少なくなるが、インタビュー調査の協力者全員が、あまり気にしていないようであった。Dさんは、地方に移住後に病気になる、入退院や手術をしているが、地方移住者の中には喘息やアトピーなど病気を機に田舎暮らしをしている人もいる。自営型在宅テレワークで働いている本人が病気でも、配偶者や子どもが病気のため、大都市から地方の過疎地域へ移住した人もいる。Eさんについても、鬱病などの精神病ではないが、首都圏の旅行代理店で働いていた時の長時間労働と通勤地獄で精神的に疲れており、田舎暮らししたいと思うようになっている。特に、Eさんは、大自然に囲まれて生活することや自由な時間が最高の贅沢であると考えており、まず仕事があって住む場所を決めるのではなく、自分が住みたい場所に住み、それに合わせて仕事をするというように考えている。現在、住んでいる家も友人から紹介されて気に入ったため、購入している。

地方都市の過疎地域へ移住した人の中には、移住先の伝統的な文化や生活様式に固有の価値や歴史的な価値を発見した人たちも存在している。例えば、Dさんは、伝統工芸を学ぶ学校があり、陶芸家や木工作家の工房が多い地域に移住し、民芸品の良さを広めていく仕事をしている。Dさんは、自営型在宅テレワーカーとしてウェブデザインの仕事をしているが、ゆくゆくは民芸品のコーディネーターの仕事だけで生活できるようになりたいと考えている。また、Bさんは戦場カメラマンや報道カメラマンではないが、10～20年後に消滅するかもしれない村に住民として住み続け、そこでの風景や建物や生活様式などを撮影しつづけることは、歴史的には価値のあることである。今は当たり前のことであっても10～20年後には失われてしまうものを記録しつづけることになるからである。

また、地方の過疎地域で自営型在宅テレワークから雇用型在宅テレワークへ転職した障害者に

インタビュー調査を実施した高野剛（2021b）では、もともと過疎地域の自宅周辺で就職できる企業が少なく、自営型在宅テレワークで働くようになったが、自営型在宅テレワークは収入が安定しておらず、体調の悪い時に納期が守れなかったりするため、収入が安定している特例子会社の雇用型在宅テレワークに転職したということが明らかになった。また、過疎地域で自営型在宅テレワークで生活できるだけの収入を稼ぐには、高度なパソコンスキルや継続的な仕事を受注できるだけの営業能力が必要であり、障害があって手足が思うように動かなかったり、体調を崩しやすいといった場合、収入が不安定になる傾向があることが明らかとなった。さらに、過疎地域でも、障害者の支援をしている NPO 法人や社会福祉法人と業務提携を結ぶことで、東京に本社のある大企業の特例子会社で雇用型在宅テレワークとして働くことができるということも明らかになった。

2017年3月、安倍政権は、「働き方改革実行計画」を発表し、雇用型在宅テレワークと自営型在宅テレワークと副業・兼業を推進することで、出産・育児や介護・障害などのライフステージに合わせて柔軟に働くことができる社会を実現するとしている。しかしながら、過疎地域に住む障害者にとってテレワークは人生のライフステージの中での一時的な就労形態ではなく、テレワークを選択せざるを得ない状況である。特に、雇用型在宅テレワークであっても、無期雇用で社会保険加入であるが、時間給の賞与なしの待遇である。月給制の賞与ありの正規雇用と、有期雇用で社会保険なしの非正規雇用の中間的な待遇であることに注意が必要である。また、障害者支援をしている NPO 法人や社会福祉法人から支援を受けながら、東京に本社のある大企業の特例子会社で雇用型在宅テレワークとして働いていることから、過疎地域での就労機会を創出するためには、テレワークの推進だけでなく諸制度の整備や必要な支援サービスの拡充が必要である。

（6）就職困難者の就労支援とは何か

それでは、どのような就労支援をすれば良いのかについて、長年に渡りホームレス支援に携わってきた奥田知志によると、「支援の『答え』は支援者と当事者の『間』にあると考える。支援には唯一絶対の『答え』はない。それは支援者と当事者とのコミュニケーションの中から立ち上がってくるものであり、両者の関係の中において構築されるものだという考え方である³⁴⁾」と主張している。さらに、奥田は「自立の意思の醸成は、出会いの中、他者との関係の中でなされる。『人は何のために働くか』。一般には『食べるため』『金のため』といわれる。確かにそうである。人は『生きる』ために働く。生きるためにお金が必要なのだ。では私たちは『何のために生きるのか』。この問いに答えを見出すには、他者との出会いが必要となる。『人は何のために生きるのか』の問いは、『人は誰のために生きるのか』という問いに置き換えられる。そして、この問いに答えるために、人は誰かと出会い、誰かと共に生きなければならない。社会的孤立状態は、この問いを封印することによって、人から生きる意味や働く意味を奪う。その意味で、就労支援を本当に意味あるものにするには、他者と出会い、共に生きるという前提が必要である³⁵⁾」。母子家庭の母親や障害者などの就職困難者の在宅就業支援は、居場所づくりや仲間づくりという観点から、「彼らと出会い、共に生きる」ことのできる当事者が設立した団体や営利目的ではないサポート志向の団体へ、「薄く長く」委託できるようにしなければならない。

さらに、ひとり親家庭等の在宅就業支援事業や東日本大震災の被災地域における在宅就業支援

などは、ひとり親や障害者などの就職困難者の就労支援を目的としているが、自営型在宅テレワークで働くためのパソコンスキルの訓練のみであり、本来の意味での就労支援ではない。就労支援とは何かについて、ソーシャルワークの視点からの就労支援について、日本社会福祉士会編（2010）では、「就労すること、働くことによって得られるはずのさまざまな『財』が享受しにくい状況への積極的な介入である。具体的には、個人的、社会的事由で生活上の困難を有する対象者に、その就労を支援することによって、問題や課題の解決、改善を図ることといえる。そして、就労に関して、失われた、減退した、あるいは侵害されている諸権利の回復と擁護を実現するものでなければならない³⁶⁾」。それは、「一般労働市場から何らかの事由で、疎外された人々を単にそこへと移行せしめることが就労支援ではなく、多様な暮らし方を実現するうえで、就労に焦点化した支援を展開し、必要であれば、労働市場の変革も含めた行動を辞さない、主体的な支援³⁷⁾」であり、「就労希望者のここまでの生活を見渡す、就労後の生活を想定する、といった就労希望者の生活全体を捉えながら、あるいはその後を想定しながらの支援³⁸⁾」であると指摘されている。

また、高橋源一郎と辻信一は、母子家庭の母親や障害者や高齢者などの就職困難者を「社会的弱者」と捉えて、「社会的弱者」について考えることに新しい社会の可能性があると指摘している。高橋と辻によると、「社会的弱者と呼ばれる存在がある。たとえば、『精神障害者』、『身体障害者』、介護を必要とする老人、難病にかかっている人、等々である。あるいは、財産や身寄りのない老人、寡婦、母子家庭の親子も、多くは、その範疇に入るかもしれない。自立して生きることができない、という点なら、子どもはすべてそうであるし、『老い』てゆく人びともすべて『弱者』にカウントされるだろう。…（中略—引用者）…それら、あらゆる『弱者』に共通するのは、社会が、その『弱者』という存在を、厄介なものであると考えていることだ。そして、社会は、彼ら『弱者』を目障りであって、できるならば、消してしまいたいなあ、そうでなければ、隠蔽するべきだと考えているのである。だが、ほんとうに、そうだろうか。『弱者』は、社会にとって、不必要な、害毒なのだろうか。彼らの『弱さ』は、実は、この社会にとって、なくてはならないものなのではないだろうか。…（中略—引用者）…社会的『弱者』、彼らの持つ『弱さ』の中に、効率至上主義ではない、新しい社会の可能性を探ってみたい³⁹⁾」という指摘である。

つまり、私たちがひとり親家庭や障害者などの就職困難者の就労支援について考えることは、彼らが社会にとって目障りで不必要な隠蔽するべき存在なのではなく、侵害されている諸権利の回復と擁護によって多様な暮らし方を実現し一般労働市場の変革を促すことで、効率至上主義ではない新しい社会の可能性を見出すことができるのではないだろうか。

【付記】本稿は、日本学術振興会科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金（基盤研究(C)）／課題番号JP18K02088）及び（学術研究助成基金助成金（基盤研究(C)）／課題番号JP21K01986）の研究成果の一部である。

注

- 1) 臨時家内労働調査会編（1966）の23頁。
- 2) 岡部実夫（1972）の143-144頁。
- 3) 岡部実夫（1972）の150頁。
- 4) 内職と家内工業の概念整理について、詳しくは高野剛（2018c）を参照。

- 5) 労働省女性局長通知
- 6) 雇発0330第14号雇用均等・児童家庭局長通知。
- 7) 雇均発0202第1号雇用環境・均等局長通知。
- 8) SOHOについては、神谷隆之（1999）の12頁を参照。
- 9) 詳しくは、福原宏幸（2007）を参照。
- 10) 2020年12月25日に、押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（厚生労働省令第208号）により、家内労働法施行規則第23条第1項及び第2項の規定に基づく委託状況届と家内労働法施行規則第23条第3項の規定に基づく家内労働死傷病届の様式について、署名又は押印を不要とし、記名のみで足りることとなった。
- 11) 家内労働法施行規則の一部を改正する省令が、2020年4月1日より施行されたことにより、帳簿の保存期間は3年間から5年間に延長された。
- 12) 家内労働法の安全面の問題点については、2013年3月14日付け通達により「家内労働における洗浄又は払拭の業務等における化学物質のばく露防止対策」が定められた。
- 13) 2018年度の税制改正によって、家内労働者の事業所得等の所得計算の特例が改正され、2020年分の所得税の確定申告から、必要経費控除の上限額が65万円から55万円に引き下げられた。また、給与所得控除の上限額も65万円から55万円に引き下げられ、基礎控除が38万円から48万円に引き上げられた。
- 14) 2020年9月1日より、複数の作業所で就業している場合や複数の労災保険に特別加入をしている場合は、複数の作業を要因とする怪我や病気についても、労災保険の保険給付が行われることになった。
- 15) 厚生労働省（2002）。
- 16) 厚生労働省（2005）。
- 17) 社会経済生産性本部（2009）。
- 18) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング『在宅就業調査報告書』（平成24・25・26年度厚生労働省委託事業）を参照。
- 19) 厚生労働省委託事業（平成26・27年度在宅就業者総合支援事業）が、2015年3月と2016年3月に発表した『今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書』でも「ガイドライン」の見直しが提案されている。
- 20) 神谷隆之（1999）と社会経済生産性本部（2009）を参照。
- 21) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング『在宅就業調査報告書』（平成24・25・26年度厚生労働省委託事業）を参照。
- 22) 2012年3月の行政通知により就労継続支援B型事業でも在宅就業支援が可能となり、2015年4月より就労移行支援事業でも在宅就業支援が可能となった。
- 23) 例えば、大阪府では2000年から和泉市と茨木市がモデル事業として開始し、2004年には府下の全市町村で実施している。
- 24) 2017年6月9日に閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針2017』においても、「非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置して法的保護の必要性を検討する。また、現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者に求められるルールを明確化する」（8頁）と記されている。
- 25) 2017年6月9日に閣議決定された『未来投資戦略2017—Society5.0の実現に向けた改革』においても、「『雇用関係によらない働き方』について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施するほか、保護の在り方に関する検討等を行う。こうした取組を通じて、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させる」（96頁）と記されている。
- 26) 2018年3月30日に発表された報告書では、「更に議論を深めていくことが必要である」（39頁）としている。
- 27) 公正取引委員会競争政策研究センター（2018）でも、競争政策上の問題点が指摘されている。

- 28) 但し、国立社会保障・人口問題研究所が公表している「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」では、人口移動率が将来には一定程度に収束することを前提としているが、東京圏は急速な高齢化に伴い医療介護の雇用需要が増大するため、今後も地域間の人口移動が収束しないと仮定して独自に推計していることに注意する必要がある。
- 29) 地方創生関連交付金により、東京一極集中の是正と地方での就労機会の創出を行うことになった。
- 30) 障害者の雇用促進等に関する法律施行令の改正により、2015年4月から特例調整金と特例報奨金については、小口発注にも支給されるように変更された。評価額が105万円から35万円に変更となった。
- 31) 2021年3月1日より、障害者の法定雇用率を0.1%引き上げて、2.3%とすることになった。もともと2018年4月に精神障害者の雇用が義務化され、障害者の法定雇用率が2.2%となったが、激変緩和措置により2021年4月1日よりも前までに障害者の法定雇用率を2.3%にすることが決められていた。
- 32) 高等技能訓練促進費は、2014年4月より高等職業訓練促進給付金に名称変更している。
- 33) ワークেশョンは、2000年代のアメリカで始まったとされている。
- 34) 奥田知志他（2014）の21頁より引用。
- 35) 同上書、43～44頁より引用。
- 36) 日本社会福祉士会編（2010）の22頁より引用。
- 37) 同上書の23頁より引用。
- 38) 同上書の2頁より引用。
- 39) 高橋源一郎・辻信一（2014）の11-12頁より引用。

【参考文献】

- 出縄貴史「雇用至上主義の限界」『JL NEWS』No.127、2020年1月。
- 岡部実夫『家内労働法の解説』労務行政研究所、1972年。
- 奥田知志・稲月正・垣田裕介・堤圭史郎『生活困窮者への伴走型支援』明石書店、2014年。
- 神谷隆之『在宅ワーク解体新書』日本労働研究機構、1999年。
- 久保守一男『「障害者みなし雇用研究会」報告書と超党派インクルーシブ雇用議連の取り組み』『JL NEWS』No.133、2021年1月。
- 経済産業省『「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書』2017年3月。
- 公正取引委員会競争政策研究センター『人材と競争政策に関する検討会報告書』2018年8月。
- 厚生労働省『情報通信機器の活用による在宅就業実態調査結果報告』2002年。
- 『障害者の在宅就業に関する研究会報告書』2004年4月。
- 『平成16年度家内労働等実態調査結果報告』2005年。
- 『ひとり親家庭等の在宅就業支援事業評価検討会報告書—ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の評価と今後の在宅就業支援の在り方について』2014年8月。
- 『ひとり親家庭等の在宅就業推進事業評価検討会報告書』株式会社エイジェック、2017年3月。
- 『柔軟な働き方に関する検討会報告』2017年12月。
- 『「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書』2018年3月。
- 厚生労働省委託事業（平成26年度在宅就業者総合支援事業）『今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書』2015年3月。
- 厚生労働省委託事業（平成27年度在宅就業者総合支援事業）『今後の在宅就業施策の在り方に関する検討会報告書』2016年3月。
- 社会経済生産性本部『在宅就業調査報告書』2009年3月。
- 就労継続支援A型事業所全国協議会『障害者就労促進発注制度の実現に向けて—「障害者みなし雇用研究会」報告』2020年3月。
- 首相官邸働き方改革実現会議『働き方改革実行計画』2017年3月。
- 首相官邸未来投資会議『未来投資戦略2017—Society5.0の実現に向けた改革』2017年6月。

- 総務省「地方のポテンシャルを引き出すテレワークや Wi-Fi 等の活用に関する研究会」の「中間とりまとめ」2014年12月12日。
- 「地方のポテンシャルを引き出すテレワークや Wi-Fi 等の活用に関する研究会」の「報告書」2015年5月12日。
- 高野剛「障害者の就労支援と在宅ワーク—在宅就業障害者支援制度の実態と問題点」『広島国際大学医療福祉学科紀要』第8号, 2012年3月。
- 「在宅就業障害者支援制度における労働法適用に関する一考察—福祉的就労と個人請負型就労の労働者保護」『広島国際大学医療福祉学科紀要』第9号, 2013年3月。
- 「在宅就業支援団体の実態と問題点—在宅ワークで働く障害者を事例として」『広島国際大学医療福祉学科紀要』第10号, 2014年3月。
- 「内職・家内労働と在宅ワークの現状」『経済科学通信』第134号, 2014年5月。
- 「在宅ワークによる母子世帯の母親の就労支援と貧困問題」『経済科学通信』第136号, 2015年1月。
- 「在宅就業者の実態と組織化—内職・家内労働と在宅ワークの実態」(中村浩爾・寺間誠治編『労働運動の新たな地平—労働者・労働組合の組織化』かもがわ出版, 2015年5月)。
- 「母子家庭の母親の就労支援と在宅ワーカー—ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の実態と問題点」『立命館経済学』第64巻第5号, 2016年3月。
- 「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業における家内労働の実態—洋服リフォーム業と西陣織の内職を事例として」『立命館経済学』第65巻第5号, 2017年3月。
- 「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業の終了後の実態—NPO 法人を設立した事例」『立命館経済学』第66巻第1号, 2017年6月。
- 「被災地域における就職困難者の就労支援とクラウドソーシング型在宅ワーク—東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所事故を事例として」『立命館経済学』第66巻第5号, 2018年1月。
- 「請負・委託契約で働く在宅ワーカーの実態」『職場の人権』第101号, 2018年1月。
- 『家内労働と在宅ワークの戦後日本経済』ミネルヴァ書房, 2018年2月。
- 「在宅ワークで働く母子家庭の母親と障害者の実態：面接聞き取り調査から」『社会政策』第10巻第3号, 2019年3月。
- 「自営型在宅テレワークによる過疎地域の就労支援と地方創生—ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業を事例として」『立命館経済学』第67巻第5・6号, 2019年3月。
- 「過疎地域の就労支援と自営型在宅テレワーカー—ふるさとテレワーク推進事業を事例として—」『立命館経済学』第68巻第1号, 2019年5月。
- 「ふるさとテレワーク推進事業と自営型在宅テレワーク」『立命館経済学』第68巻第5・6号, 2020年3月。
- 「在宅就業支援団体に働く在宅就業障害者の実態—在宅就業障害者支援制度の問題点」『立命館経済学』第69巻第1号, 2020年5月。
- 「大都市部から地方の過疎地域へ移住した自営型在宅テレワーカーの実態—ふるさとテレワーク委託先でのインタビュー調査」『立命館経済学』第69巻第5・6号, 2021年3月。
- 「過疎地域で雇用型在宅テレワーカーに転職した自営型在宅テレワーカーの実態—障害者へのインタビュー調査を中心に」『立命館経済学』第70巻第1号, 2021年5月。
- 高橋源一郎・辻信一『弱さの思想』大月書店, 2014年。
- 内閣府経済財政諮問会議『経済財政運営と改革の基本方針2017』2017年。
- 中島隆信『「みなし雇用制度」の導入提言』『JL NEWS』No. 127, 2020年1月。
- 日本社会福祉士会編『ソーシャルワーク視点に基づく就労支援実践ハンドブック』中央法規出版, 2010年。
- 日本創成会議人口減少問題検討分科会「ストップ少子化・地方元気戦略」2014年5月8日。
- 福原宏幸「就職困難者問題と地域就労支援事業—地域から提案されたもうひとつのワークフェア」(埋橋孝文編『ワークフェア』法律文化社, 2007年)。

復興庁被災地域における在宅就業等支援対策に関する連絡協議会『「被災地域における在宅就業等支援対策」に関する提言』2012年8月。

増田寛也編『地方消滅』中公新書，2014年。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング『在宅就業調査報告書』（平成24・25・26年度厚生労働省委託事業）。

臨時家内労働調査会編『家内労働の現状』日本労働協会，1966年。